

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia hidup berada di sebuah lingkungan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Dari lingkungan yang berbeda tersebut, tentunya memiliki budaya yang berbeda pula. Masyarakat tidak akan terlepas dari budayanya, baik budaya yang baik ataupun sebaliknya. Budaya membedakan antar masyarakat di beda daerah yang menumbuhkan karakteristik yang berbeda dalam banyak hal seperti komunikasi, bersikap, bekerja, dan lain sebagainya.

Di era modern seperti saat ini, persaingan antara perusahaan satu dengan lainnya semakin ketat. Perusahaan yang memiliki kekuatan dari segala sisi, tentunya akan tetap bertahan dalam persaingan. Kekuatan perusahaan tentunya diukur dari beberapa aspek seperti teknologi, keuangan, sumber daya manusia (SDM) dan aspek lainnya. Aspek-aspek tersebut tentunya berkesinambungan satu sama lain.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam tumbuh kembang organisasi. Pengembangan dan pengendalian sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan hal yang harus dititik beratkan. Organisasi yang selalu menitik beratkan sumber daya manusia, tentunya akan selalu memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik guna mensukseskan visi dan misi organisasi.

Budaya organisasi atau dalam kata lain bisa disebut sebagai budaya dari sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kuat, akan mendorong kinerja dari perusahaan dalam mewujudkan tujuan-tujuan dari perusahaan. Pendapat Bliss dalam Hakim (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki acuan dalam sebuah sistem yang dianut bersama yang membedakan antara organisasi satu sama lain.

Zulfikar dan Gustomo (2014) menyimpulkan dari penelitiannya budaya organisasi di PT. Semen Indonesia tidak memiliki kecenderungan dalam perusahaan. Namun, karyawan menginginkan budaya organisasi yang

cenderung terhadap budaya yang berkaitan dengan kewirausahaan dan budaya dalam hal yang berkaitan dengan kekeluargaan.

Beberapa elemen budaya organisasi dalam perusahaan yang diungkapkan Buchanan dan Huczyski dalam Hakim (2017) adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap, dan norma-norma. Elemen tersebut tentunya berkesinambungan satu sama lain. Namun, perbedaan dari setiap individu dalam beberapa elemen budaya organisasi, harus di selaraskan demi menekan terjadinya kesalah pahaman.

Hasil dari penelitian Eliyana (2009) memberikan kesimpulan bahwa pemahaman budaya organisasi dapat dicapai melalui pemahaman manajemen berbagai budaya yaitu: untuk menyadari variasi dalam kelas pekerja, untuk mengintegrasikan budaya organisasi dan mencoba untuk menjadi bagian dalam bisnis global. Selain itu, satu hal lain yang tak kalah penting adalah memiliki pemahaman tentang budaya organisasi berarti untuk menyadari tantangan budaya dalam pengelolaan bisnis global dan untuk menghargai itu.

Dressler dan Carns dalam Hakim (2017) mengemukakan bahwa secara umum budaya organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan yang ada di organisasi. Budaya juga akan mengarahkan perilaku dari para individu darimana yang salah atau benar, baik atau buruk, ataupun hal-hal yang lainnya. Pandangan dari berbagai sudut pandang individu tentunya harus disatukan oleh perusahaan dan perlu adanya pengawasan dari pihak manajemen agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyamakan persepsi dari perusahaan.

Budaya organisasi di suatu perusahaan akan mendorong karyawan untuk mengikuti budaya organisasi yang ada di perusahaan, baik secara sadar ataupun tidak. Budaya organisasi bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, berkomunikasi, menyelesaikan tanggung jawab, dan lain sebagainya. Budaya organisasi di suatu perusahaan memiliki peran yang besar. Dengan adanya budaya organisasi, manajer di perusahaan dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Soedjono (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat di UPTD Terminal Surabaya. Hasil

tersebut terbukti karena adanya penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang yang tentunya juga mengarahkan perilaku para anggota organisasi.

Radio merupakan salah satu media elektronik yang memberikan informasi dan hiburan secara *daily* dan juga *up to date*. Radio dijadikan salah satu sumber informasi namun dibalut secara menarik khas radio yang setiap stasiun radio pasti memiliki ke-khasannya masing-masing. Sifat radio yang sepiintas dengar, mengharuskan hal yang disampaikan penyiar radio harus jelas. Di era modern ini, meskipun internet begitu menggeliat pergerakannya, namaun radio masih tetap menjaga eksistensinya dengan menjaga ke khasan dari radio.

Radio menurut Effendy dalam Surbakti (2012) adalah sebuah media yang digunakan untuk memberikan hiburan kepada pendengarnya melalui musik dan informasi yang disampaikan sesuai dengan segmentasi itu sendiri. Setiap stasiun radio, pasti memiliki program acara yang diunggulkan dan diandalkan untuk memanjakan para pendengarnya. Ada yang mengunggulkan dari kualitas musiknya, ada yang mengunggulkan kelucuan penyiaranya, ada yang mengunggulkan informasinya, dan lain sebagainya. Namun, dibalik semua keunggulan dari sebuah radio tentu ada kekurangan dari sebuah radio yaitu tidak menampilkan visual dan bersifat imajinatif.

Menurut Harley Prayudha dalam Surbakti (2012), radio juga memiliki keterbatasan, yaitu bahwa radio hanyalah sebuah media buta. Meskipun radio hanya media yang mengandalkan suara, namun suara merupakan hal yang penting dan dapat diingat oleh manusia. Suara akan di ingat oleh manusia dalam jangka waktu yang lama dibandingkan dengan indera lainnya. Sehingga, menjadi sebuah kekuatan apabila radio memiliki kualitas informasi yang baik.

Untuk menjaga kelayakan pendengar, tentunya stasiun radio harus selalu kreatif dan inovatif. Radio juga harus mempertahankan ke-khasannya demi menjaga identitas stasiun radio. Agar sebuah radio semakin hidup, maka ada orang yang harus menghidupkan radio tersebut, yaitu karyawan stasiun radio. Radio, tidak hanya dijalankan hanya oleh penyiar radio saja namun ada karyawan lainnya yang bekerja sama demi menjalankan tujuan dari radio.

PT. Radio Bintang Media Swara atau di kenal oleh masyarakat dengan nama Solo Radio merupakan perusahaan radio yang sudah cukup lama berdiri

di Surakarta. Solo Radio beralamat di Jl. Menteri Supeno No.06, Surakarta. Solo Radio mulai resmi mengudara sejak tahun 2003. Hingga saat ini, Solo Radio mengudara di frekuensi 92.9 Mhz. Solo Radio merupakan perusahaan radio swasta yang berada di bawah naungan Ardan Group, yaitu merupakan sebuah grup radio yang bersal dari kota Bandung yang menaungi radio Ardan Radio Bandung, B Radio Bandung, Cakra Radio Bandung, dan lain sebagainya. (soloradio.fm)

Dalam menjaga eksistensinya, Solo Radio harus memiliki budaya organisasi yang diterapkan. Penerapan budaya organisasi yang baik dan kuat, tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Tujuan – tujuan perusahaan akan tercapai salah satunya dengan budaya organisasi yang baik dan kuat. Manajer akan bisa mengarahkan karyawan agar bekerja demi mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengungkap bagaimana penerapan budaya organisasi di Solo Radio. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian **“Karakteristik dan Penerapan Budaya Organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang di jelaskan di latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang ada di PT. Radio Bintang Media Swara?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi yang ada di PT. Radio Bintang Media Swara saat ini?
3. Bagaimana nilai-nilai dan peran budaya organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara.
2. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara.

3. Untuk mengetahui nilai-nilai dan peran budaya organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan pengetahuan bagi penulis di bidang sumberdaya manusia.
- b. Hasil dari penelitian ini akan memperkaya dan semakin bertambahnya khasanah ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, bagi siapa saja yang membutuhkan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak terkait dalam penelitian ataupun yang berhubungan dengan hal sumber daya manusia dalam pertimbangan untuk pengelolaan sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori yang memberikan penjelasan tentang Budaya Organisasi dan teori - teori lain yang berhubungan dengan penelitian, dilanjutkan penelitian terdahulu yang melandasi penelitian ini, dan itu juga terdapat kerangka pemikiran teoritis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi tentang penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif, definisi variabel penelitian, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisi data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian, dan saran – saran bagi pihak yang berkepentingan dan bagi penelitian selanjutnya.